ASOS JOURNAL
The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 1, Mart 2014, s.191-208

Asiye TOKER GÖKÇE[1]

ATANAMAMA NEDENİYLE FARKLI BİR MESLEĞE YÖNELEN İŞSİZ ADAY ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA[2]

Özet

Bu çalışmanın amacı, atanamayan aday öğretmenlerin algılarına göre atanamama ve işsiz olma nedenlerini ve atanamadıkları süreç içinde işsiz kalmanın yarattığı durumla başa çıkmada kullandıkları yöntemleri belirlemektir. Tarama modelinde yapılan araştırmanın çalışma grubunu İŞKUR tarafından düzenlenen bir meslek edindirme kursuna devam eden 104 işsiz öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma için gereken veri, araştırmacı tarafından üretilen anket ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, yöneticilerin ve sınav uygulayıcılarının adaletli olmadığını düşündükleri ortaya çıkmaktadır. Genel sınavların adaletli uygulanmadığı ve sosyal ilişkilerinin iş bulmak için yeterli olmadığı görüşünde Kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı fark vardır. Aday öğretmenler işsizlikle başa çıkmada en çok farklı bir alanda meslek edinmeyi deneme; arkadaşlarıyla sıkıntısını paylaşarak rahatlamaya çalışma; işsiz oluşuyla ilgili rahatsız edici imalar duyacağı kişilerden kaçma yoluna gittiği ortaya çıkmıştır. Son olarak, atanamama nedeniyle işsiz oluşundan dolayı duyduğu öfkeyi sık sık dışa vurmada, İşsiz oluşuyla ilgili rahatsız edici sözler duyacağı kişilerle bir araya gelmekten kaçınmada ve intihar etmeyi denemede cinsiyete göre anlamlı fark bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Öğretmen ataması, Öğretmen sorunu, İşsizlik.

A STUDY ABOUT UNEMPLOYED TEACHERS WHO LEANED TO DIFFERENT PROFESSION BECAUSE OF BEING NOT RECRUITED AS TEACHER

Abstract

The aim of this study is identifying reasons of being not recruited of candidate teachers and their methods to deal with unemployment because of being not recruited according to their perceptions. Study group of the study, which was screening model, involves 104 unemployed teachers who attended to the course hold by ISKUR. The data was gathered through a questionnaire developed by the

[1] Yrd. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Umuttepe Yerleşkesi, 41060, Kocaeli, asi.gokce@kocaeli.edu.tr.

[2] Bu çalışmanın bir kısmı 7. Ulusal Eğitim Yönetimi kongresinde sunulmuştur

author. The results showed that the teachers believed both administrators and general exams were unjust. There were significant differences between the perceptions of male and females on account of the ideas that the general exams were unjust, and social relations were inadequate to find job. Besides, the candidate teachers try to learn different proficiency; share their stress with their friends; and keep away from people who imply for their unemployed condition. *Finally t*he results revealed that there were significant differences between the perceptions of males and females on account of the ideas that disclosing his/her anger, avoiding meeting with people who might say something related to his/her unemployment, ant trying committing suicide.

Keywords: Unemployment, Candidate teachers' problems, Teacher recruitment

Giriş

Türkiye'de, Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte artan öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla alternatif öğretmen yetiştirme çabaları söz konusu olmuştur. Örneğin 1999 yılına kadar 238.204 sınıf öğretmeninin 51.578'i (21.65%) alternatif programlar ile yetiştirilmiştir. Söz konusu alternatif programlardan yetişen öğretmenler 400'den fazla farklı fakülteden mezun olmuş kişilerdir. Artarak devam eden öğretmen ihtiyacını karşılamak için 1998 yılında Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) alternatif öğretmen yetiştirme programını yeniden düzenlemiştir. 2002 yılında tezsiz yüksek lisans uygulaması ile öğretmen açığı kapatılmaya çalışılmıştır (Toker Gökçe, 2010). Söz konusu öğretmen arayışı Neo-liberal politikaların Türkiye'de uygulanmasıyla birlikte zamanlar sona ermiş görünmektedir. Neo-liberal politikalar kapitalist küreselleşme sürecinin hızlandırılmasını sağlayan araçlar olarak uygulandığı ülkeleri bütünsel bir toplumsal değişime/dönüşüme yönlendirdiğinden (Ünal, 2008) Türkiye'de öğretmen istihdamı piyasa koşullarına göre düzenlenmeye başlanmıştır. Örneğin öğretmenlerin istihdam edilmesinde 1999 yılından itibaren, adı önce Devlet Memurluk Sınavı olan; sonra Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) olan bir seçme sınavı sonucuna göre atanmaya başlanmıştır. Bu durum zamanla Türkiye'de, KPSS sonucu atanamayan öğretmenler grubunu yaratmıştır. Devam eden süreçte bir yandan öğretmen ihtiyacı olan okulların sorunu 'sözleşmeli öğretmenlik' uygulaması ile giderilmeye çalışılırken; binlerce öğretmen de atanmayı bekler hale gelmiştir. Bu çalışma, MEB tarafından atanamadığı için farklı bir mesleğe yönelen öğretmenlerin algılarına göre atanamama nedenlerini ve atanamadıkları süreç içinde işsiz kalmanın yarattığı olumsuz sosyal ve psikolojik koşullarla başa çıkmada kullandıkları yöntemleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

2.1. Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme ve Kamu Okullarına Öğretmen Ataması

Türkiye'de Cumhuriyet tarihi boyunca çeşitli alanlarda öğretmen ihtiyacı yaşanmış; nitelikli öğretmen yetiştirme meselesinden önce, öğretmen ihtiyacını karşılamak sorun olmuştur. Nitekim Akyüz'e göre (2013), 1923'te 10.102 ilkokul öğretmeni; 378'i kadın, 2.356'sı erkek olmak üzere 2.734 mesleki eğitim görmüş öğretmen bulunmaktaydı. Bu öğretmenlerin büyük bölümü medreselerin alt sınıflarından ayrılmış; 1-2 yıllık Darülmuallimin'den mezun olan, aynı zamanda imamlık ve müezzinlik de yapan kişilerdi. Dolayısı ile Türkiye'de her şeyden önce öğretmenliğin toplumda bir meslek haline gelmesi için çaba harcanmıştır.

1924'te çıkarılan Orta Tedrisat Muallimleri kanunu ile 1926'da çıkarılan Maarif Teşkilatına Dair kanunda, öğretmenliğin kamu görevi olan öğretim ve eğitimi üstlenen bir meslek olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca 1924-1925 öğretim yılından itibaren Darülmuallimin adı

Muallim Mektebi olarak değiştirilmiş; 1935 yılında da bu kurumlar öğretmen okulu olmuştur. 1970-1971 öğretim yılına kadar ilkokula üç yılda öğretmen yetiştirilirken; bu tarihten itibaren dört yılda öğretmen yetiştirilmeye başlanmıştır. 1974-1975 öğretim yılında ise ilkokula öğretmen yetiştiren bu okulların bir kısmı iki yıllık eğitim enstitüsüne çevrilmiştir. Ortaokullara öğretmen yetiştirme görevi de 1978-1979 öğretim yılından 1981-1982 öğretim yılı sonuna kadar Yüksek Öğretmen Okulu adıyla üç yıllık eğitim enstitülerinde olmuştur. Liselere öğretmen yetiştirme görevi ise 1923-1981 yılları arasında Yüksek Öğretmen Okulları ve Üniversitelerdeyken; 1982'den itibaren bütün kademelere öğretmen yetiştirme görevi üniversitelere verilmiştir (Kavak ve ark., 2007; Akyüz, 2013).

1924'ten günümüze kadar öğretmen yetiştirmede kaliteyi artırma adına yapılan bu gelişmeler, nüfusun ve okullaşma oranının artması gibi nedenlerle, çeşitli kademelerde öğretmen ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle Cumhuriyet dönemi boyunca örneğin ilkokul öğretmeni (sınıf öğretmeni) ihtiyacını karşılamak amacıyla asker öğretmenlerden, yedek subay öğretmenlerden, vekil öğretmenlerden vb. yararlanma yoluna gidilmiştir. 1990'ların ikinci yarısından sonra ise iyice artan sınıf öğretmeni ihtiyacını karşılamak amacıyla eğitim fakültelerinin sınıf öğretmenliği bölümü dışındaki bölümlerde okuyan öğrencilere öğretmenlik sertifikası vermeyi amaçlayan küçük bir program hazırlanmıştır. Bu uygulama ile günümüzde öncelikle fen-edebiyat fakültesi mezunlarına yönelik verilmesi tartışılan formasyon eğitiminin temeli atılmıştır (Toker Gökçe, 2001). Geçen süreçte, 1980'li yıllarda başlayan Neo-liberal politikaların yaygınlaşması ile kamu hizmetlerinin piyasa koşullarına uygun hale getirilme çabaları sürmüş; eğitim sektörü de ticarileştirilmiştir. 1987-1996 yılları arasında, Dünya Bankasının 68 gelişmekte olan ülkede öncülük ettiği Kamu Personel Reformu ile söz konusu ülkelerde kamu personel sayısının azaltılması hedeflenmiştir. "Washington modeli" adı verilen bu modelin uygulanmasının en çarpıcı sonucu Çin'de 1998 yılında kamu personelinin yarısının (dört milyon kişi) işten çıkarılmasının hedeflenmiş olmasıdır. Söz konusu reformun amacı sosyalist, planlı ekonomiden kapitalist, pazar ekonomisine geçişi sağlamaktır (McCourt, 2000). Böylece Türkiye'nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkelerde, kamu hizmetlerinde etkililiği artıracağı iddia edilerek kamuda personel sayının azaltılması yoluna gidilmiştir. Bu bağlamda, 1990'lı yılların sonuna kadar yoğun biçimde öğretmen ihtiyacı yaşanırken; 2005-2006 öğretim yılında bazı branşlarda sözleşmeli statüde çalışmak üzere 20.000 geçici öğretmen görevlendirilmiştir. Bu uygulama ile 2000'li yıllarda, Türkiye'de 'kaynak ve ücret yetersizliği nedeniyle, yeterli sayıda öğretmen istihdam edilemeyen alanlarda 'daha iyi koşullarda' sözleşmeli statüde öğretmen istihdam edilmeye, yani 'sözleşmeli öğretmenlik' uygulamasına başlanmıştır (MEB, 2005). Böylece okullarda eğitim fakültesi mezunu öğretmen- eğitim fakültesi mezunu olmayan ancak formasyon sahibi olan öğretmen ayrımından sonra, sözleşmeli öğretmen – kadrolu öğretmen ayrımı da başlamış oldu.

Nitelikli eğitimin vazgeçilmez unsurlarından biri de nitelikli öğretmendir. Sözleşmeli öğretmenler, devlet memuru olan öğretmenlerle aynı görevi yerine getirmelerine rağmen, onların haklarından yararlanamamakta ve iş güvencesi olmadan çalışmaktadır. Öğretmenin özlük hakları konusunda kendini güvende hissetmesi, iş güvencesinin olması verdiği eğitim hizmetinin kalitesini de etkileyecektir. Bir yandan KPSS nedeniyle atanamayan binlerce öğretmen varken, diğer taraftan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının devam etmesinin nedeni Neo-liberal politikaların önerdiği esnek üretim örgütlenmeleridir. Ünal (2008) esnek üretim örgütlenmesinin amacının emek maliyetini azaltmak olduğunu belirtir. Esnek üretim

örgütlenmesi işgöreni içinde bulunduğu toplumsal sınıfın bağlarından uzaklaştırarak ve güvencesiz çalışma koşulları altında yalnızlaştırarak güçsüz bireylere dönüştürmektedir (Ünal, 2008). Bu bağlamda, kadrolu öğretmenlerle aynı koşullarda yetişen, ancak sosyal haklardan yoksun olan sözleşmeli veya ücretli öğretmenlerin bu durumu eğitim politikalarının sürdürülebilirliği ve eğitimin niteliği bakımından sorunları da beraberinde getirecektir. Nitekim Bayram (2009) sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin sorunları incelediği araştırmasında bu öğretmenlerin iş garantilerinin olmamasından ve özlük haklarının kadrolu öğretmenlere göre özlük hakları bakımından, yöneticilerle, öğretmenlerle, öğrenci ve velilerle çeşitli sorunlar yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonucuna göre, söz konusu öğretmenlerin istihdam biçimlerinden dolayı toplum içinde kadrolu öğretmenlerden düşük statüde algılandığı; özellikle ücretli öğretmenlere ikinci sınıf öğretmen gözüyle bakıldığı ortaya çıkmaktadır. Araştırmada ayrıca sözleşmeli öğretmenler sözleşmelerinin yenilenmemesi endişesi taşırken, ücretli öğretmenlerin geleceğe dair daha büyük endişe duyduğu da belirlenmiştir.

Günümüzde eğitim fakültelerinden her yıl 40 binden fazla öğretmen adayı mezun olmaktadır. Pedagojik formasyon alan Fen Edebiyat fakülteleri ve diğer fakültelerin mezunları da eklendiğinde, bu sayının 2011 yılında 70 bine çıkabileceği düşünülmektedir (www.ogretmenatama.com). Çizelge 1'de son 4 yılda yalnızca eğitim fakültelerinin artan mezun sayısı yer almaktadır.

Çizelge 1. Yıllara Göre Eğitim Fakültesi Mezunu Sayısı

Yıl	Mezun Sayısı
2007	33.305
2008	44.909
2009	53.693
2010	60.000

Çizelge 1'de görüldüğü gibi, eğitim fakültelerinin mezun sayısında hızlı bir artış vardır. Bu artışa, önceki yıllardan mezun olan ve KPSS sonucu atanamayan mezunlar da eklendiğinde, aday öğretmenlerin sayısının çok daha fazla olacağı düşünülmelidir. Aralık 2011'de, Milli Eğitim Bakanı 165'i sözleşmeli ve 662.307'si kadrolu olmak üzere, toplam 662.472 öğretmenin görev yapmakta olduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra 30 Eylül 2011 itibariyle resmi kurumlarda 126.137 öğretmen açığı olduğunu; 2010-2011 yıllarında KPSS puanına göre öğretmenlik için 264.277 potansiyel adayın olduğunu da eklemiştir (www.kamudan.com). Milli Eğitim Bakanı, "*Karşınızda genç bir kitle var. Onlar öğretmen olmayı hayal ediyor. Ama bu kadar mezunu kadroma almaya, onları kucaklamaya ve onlara öğretmen olarak kadro vermeye hazır olmama rağmen, mümkün değil*" diyerek geleceğin ümit vaat etmediğini dile getirmiştir. (http://www.hurriyetegitim.com). Aynı Bakan 2011 yılında da atanamayan 264 bin öğretmen için "*Bu kadar öğretmene ihtiyacımız yok, yeteneklerine uygun başka mesleklere yönelsinler*" tavsiyesinde bulunmuştur (http://siyaset.milliyet.com.tr)

Görüldüğü gibi, özellikle son on yılda, Türkiye'de öğretmenlerin işsiz oluşu önemli bir sorun olmuş; eğitim politikalarına yön verenler, özellikle üniversite mezunlarının işsiz kalmalarını önlemek için önlemler alma yoluna gitmiştir. Bu bağlamda, artan işsiz öğretmen

sorununu çözmek için, eğitim fakültelerine gidecek öğrenci sayısı ile öğretmen ihtiyacı arasında bir denge kurulması gereğini düşünen MEB, her yıl hangi alanlarda, ne kadar öğretmene ihtiyaç olacağına dair tahmin yapacak bir insan kaynakları birimi kurmuştur. MEB'in tahmin yapacak olan bu birimi sayesinde YÖK, Eğitim Fakültelerinin kontenjanlarını yeniden belirleyerek; ihtiyaç fazlası öğretmen yetiştirilmesinin önünü kesmeyi amaçlamaktadır. Bu amaca yönelik olarak MEB Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi ve Eylem Planı hazırlamıştır. Buna olana göre eğitim fakültelerinin kontenjanlarının azaltılması kararlaştırılmıştır. Ayrıca YÖK Eğitim Fakülteleri'nde bulunan ikinci öğretim programlarının kaldırılmasına ve 2012-2013 yılından sonra da ikinci öğretim programı açılmamasına da karar vermiştir. YÖK Mayıs 2012'de aldığı kararla pedagojik formasyonu da kaldırmış olsa da ertesi yıl bu kararından vazgeçmiş; 2013-2014 öğretim yılından itibaren kendisinin belirlediği kontenjana göre Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı (ALES) sınav sonucuna göre seçilen adayların, yine kendisinin belirlediği üniversitelerde formasyon eğitimi almasına karar vermiştir. Bu bağlamda, 2013 sonbahar döneminde 20 bin üniversite mezununun formasyon eğitimi alması planlanmıştır (www.hurriyetegitim.com; www.sabah.com.tr; www.egitimbilgi.net; www.memurum.biz; www.yok.gov.tr).

Diğer yandan Kamu Personeli Seçme Sınavı'nda (KPSS) da değişik yapılmıştır. Yeni düzenlemeye göre, söz konusu sınava giren öğretmen adaylarından sadece kendi alanlarıyla ilgili soruları yanıtlaması istenecektir. Buna göre ÖSYM, 136 ayrı öğretmenlik branşına yönelik soru hazırlayacak; öğretmen adaylarının çözeceği soruların yüzde 30'unu genel kültür ve yetenek, yüzde 30'unu eğitim bilimleri ve yüzde 40'ını branş bilgileri oluşturacaktır (www.kamudan.com).

2.2. İş ve Meslek Danışmanlığı Sertifika Programı

İlk adı İş ve İşçi Bulma Kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 'işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak' amacıyla 1946 yılında, kurulmuştur. 1960'lı yıllarda, Almanya gibi sanayileşmiş ülkelere işçi göndermeye ağırlık veren İŞKUR, 1980'li yıllarda Türkiye'yi içine alan Neo-liberal politikalar sonucu görev alanını genişletmek zorunda kalmıştır. Bu bağlamda 2003 yılından itibaren iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur. Kurum, bu süreçte işsizlikle mücadelede ve işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması çalışmalarına ağırlık vermiş; ihtiyaç duyduğu nitelikli personel istihdamını sağlamak üzere, İstihdam ve Meslek Uzmanlığı gibi, yeni kariyer meslekler de ortaya çıkarmıştır (http://www.iskur.gov.tr/). İş ve Meslek Danışmanlığı da İŞKUR'un ortaya çıkardığı yeni mesleklerden biridir.

İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığını, 'işin gerektirdiği özellikler ile işin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun işe yönlendirilmesi; gerektiğinde kişinin mesleki niteliğinin artırılması için ilgili eğitim imkânlarından yararlandırılması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması; işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirmenin yapılması' biçiminde tanımlamıştır. Bununla birlikte, Erdoğmuş (2011) mesleğin adının 'iş ve meslek danışmanlığı' yerine, 'kariyer danışmanlığı' kavramının kullanımının daha uygun olacağını belirtmiştir. İş ve meslek danışmanının ulusal meslek standardını ve ulusal yeterlilikleri de Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından belirlenmiştir. İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı mesleğini ortaya çıkararak, Türkiye'de

istihdam edeceği personeli MYK standartlarına göre eğitip akredite kuruluş tarafından sınava tabi tutarak işe alan ilk kamu kurum olma amacını taşımaktadır (İş ve Meslek Danışmanları Derneği, 2011). İŞKUR, bu amaç doğrultusunda 2011-2012 döneminde, üniversitelerle işbirliği yaparak, Türkiye'nin 16 ilinde (Ankara, Antalya, Çanakkale, Denizli, Edirne, Erzurum, Isparta, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Mersin, Muğla, Sakarya, Sivas, Trabzon ve Zonguldak) 3.500 kişiye yönelik iş ve meslek danışmanlığı kursu düzenlemiştir (www.memurum.biz/2011). Bu program çeşitli meslek sahibi işsiz gencin yanı sıra, atanamayan birçok öğretmen için, işsizliğe son verecek bir çıkış yolu olarak görülmüştür. Bu bağlamda birçok işsiz genç, programa katılabilmek için, bulundukları kentten ayrılarak, programı düzenleyen üniversitelerin bulunduğu kentlere gitmiştir.

2011-2012 döneminde uygulanan program sonucu sınavla iş ve meslek danışmanı istihdam eden İŞKUR, 2012 yılında yeni bir programa gerek duymadan, doğrudan sınavla iş ve meslek danışmanı istihdam etme yoluna gitmiştir. Bu uygulamaya göre adaylar herhangi bir programa katılmaya gerek olmadan, doğrudan sınav ücretini ödeyerek sınava girmeye hak kazanmıştır. Bu uygulamada adaylar sınava hazırlanmak için İŞKUR'un işbirliği yaptığı üniversitenin ilgili web sayfasında yer alan, sınav konularına dönük bilgilerin yer aldığı dokümanlardan yararlanmıştır (www.sausem.sakarya.edu.tr).

2.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, atanamamış aday öğretmenlerin algılarına göre atanamama ve işsiz olma nedenlerini ve bu işsizlik sürecinde yaşadıkları sosyal ve psikolojik koşulların etkisi ile başa çıkmada kullandıkları yöntemleri belirlemektir. İş ve meslek danışmanlığı programına katılmak, atanamayan aday öğretmenler için bir işsizlikle başa çıkma yöntemi olarak düşünülmektedir. Bu bağlamda, atanamayan aday öğretmenlerin söz konusu programa yönelik algıları da araştırmanın kapsamı içine alınmıştır. Araştırmanın alt problemleri şu şekildedir:

1. Atanamayan aday öğretmenlerin algılarına göre atanamama ve işsiz olma nedenleri nelerdir?
2. Atanamayan aday öğretmenlerin ve işsiz olma nedenlerine ilişkin algılarında cinsiyete göre bir fark var mıdır?
3. Atanamayan aday öğretmenlerin atanamama nedeniyle yaşadıkları durumla başa çıkmada kullandıkları yöntemler nelerdir?
4. Atanamayan aday öğretmenlerin atanamama nedeniyle yaşadıkları durumla başa çıkmada kullandıkları yöntemlerde cinsiyete göre bir fark var mıdır?
5. Atanamayan aday öğretmenlerin yeni bir meslek edinmeye yönelik katıldıkları programa ilişkin algıları nedir?
6. Atanamayan aday öğretmenlerin, katıldıkları meslek programı sonunda yeni bir meslekte işe girmeleri durumunda, geleceğe yönelik mesleki planları nedir?
7. Atanamayan aday öğretmenlerin, katıldıkları meslek programı sonunda yeni bir meslekte işe girmeleri durumunda, geleceğe yönelik mesleki planlarında cinsiyete göre bir fark var mıdır?

Bu çalışma, aday öğretmenlerin atanamamalarına ve işsiz olmalarına yönelik algılarını ve bu durumla mücadelede uyguladıkları yöntemleri belirlemesi bakımından önemlidir. Bu araştırmanın öğretmen yetiştiren fakülte mezunlarının öğretmen olarak atanamaması sonucu

yaşadıkları sorunları ortaya koyacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırma sonuçlarının öncelikle öğretmen istihdamında politika belirleyicilere, belirledikleri politikaların toplumdaki yansımasını göstermesi bakımından önemlidir. Ayrıca araştırma sonuçlarının öğretmen ihtiyacının ve istihdam politikalarının belirlenmesinde MEB'e, YÖK'e ve öğretmen istihdamı politikası üreten diğer eğitim planlamacılarına yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli

Betimsel bir çalışma olan bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veri SPSS 17 istatistik programında, tanımlayıcı istatistik yöntemleri ile analiz edilmiş; analiz sonuçları, aritmetik ortalama, yüzde ve frekans istatistiksel işlemleri ile ifade edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki olarak geleceğe ve atanamamalarına ve işsiz olmalarına yönelik düşünceleri ile atanamama nedeniyle işsiz kalmalarıyla başa çıkma yöntemleri tanımlayıcı istatistik ile analiz edilmiştir. Veri dağılımı normal olmadığından, öğretmenlerin atanamamalarına ve işsiz olmalarına yönelik düşünceleri ile işsizlik ile başa çıkma yöntemlerinde cinsiyete göre fark olup olmadığı Mann-Whitney U Testi ile analiz edilmiştir.

3.2. Çalışma grubu

Araştırmanın evreni Türkiye'de atanamayan ve işsiz olan öğretmenlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu İŞKUR tarafından 2011-2012 öğretim döneminde düzenlenen, 'iş ve meslek danışmanlığı' programına katılan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 104 atanamayan ve işsiz olan öğretmen oluşturmaktadır. Söz konusu atanamayan ve işsiz olan öğretmenler Türkiye'nin çeşitli illerinden programa katılmışlardır. Katılımcılar araştırmaya katılma şartı olarak yaşadıkları illerin sorgulanmamasını istemişlerdir. Bu nedenle katılımcıların geldikleri iller hakkında veri toplanmamıştır. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	74	71
	Erkek	30	29
Yaş:	20-30	75	72
	31-44	29	28
Medeni durum	Evli	38	36.5
	Bekâr	65	62.5
Mezuniyet yılı	2000-2005	29	28
	2006-2011	75	72
Bölüm	Eğitim fakültesi	34	33
	Fen-edebiyat	60	58
	Teknik eğitim	9	9

Mesleki eğitim	1	1

Tablo 1'de görüldüğü gibi, katılımcıların çoğu (%71) kadın, %29'u ise erkektir. Katılımcıların % 72'si 31 yaş altında ve % 28'i 30 yaş üstü olmakla birlikte, yaş ortalaması 28'dir. % 37'si evli, % 63'ü bekârdır. % 28'i 2000-2005 yılları arasında; % 72'si 2006-2011 yılları arasında mezun olmuştur. % 33'ü eğitim fakültesi, % 58'i fen-edebiyat fakültesi, % 9'u teknik eğitim fakültesi ve % 1'i mesleki eğitim fakültesi mezunudur. Katılımcıların mezun oldukları bölümler ise şu şekilde sıralanmaktadır: Matematik / matematik öğretmenliği (n=29), fizik (n=16), kimya, (n=16), biyoloji (n=12), fen bilgisi öğretmenliği (n=11), Türkçe öğretmenliği (n=5), bilgisayar (n=4), tekstil (n=4), Türk dili ve edebiyatı (n=3), elektronik (n=1), enerji (n=1), giyim (n=1) ve sosyal bilgiler öğretmenliği (n=1).

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma için gereken veri, araştırmacı tarafından üretilen anket formu ile elde edilmiştir. Anketin birinci bölümünde katılımcıların atanamama ve işsiz olma nedenleri sorgulanmıştır. Bu bölümde 13 maddelik atanamama ve işsiz olma nedeni, 5'li Likert ölçeğine göre sıralanarak, katılımcıların kendilerine uygun olan ifadeleri seçmeleri istenmiştir. Anketin ikinci bölümünde, katılımcıların atanamama sonucu işsiz olmaları sonucu yaşadıkları olumsuz durumla başa çıkmada kullandıkları yöntemler sorgulanmıştır. Bu bölümde 5'li Likert ölçeğine göre sıralanan 17 madde bulunmaktadır. Katılımcılardan kendilerine uygun olan ifadeleri seçmeleri istenmiştir. Anketin her iki bölümü sonuna ayrıca açık uçlu bir madde eklenerek, katılımcıların listede yer almayan görüşleri elde edilmeye çalışılmıştır. Anketin ön uygulamasında anket içinde yer alan maddelerin anlaşılırlığı kontrol edilmiştir.

3.4. Bulgular ve Yorum

3.4.1. Aday öğretmenlerin atanamama ve işsiz olma nedenlerine ilişkin algılarına yönelik bulgular

Katılımcıların atanamama ve işsiz olma nedenlerine ilişkin algıları verilerin ortalama değerlerine göre elde edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Atanamama ve İşsiz Olma Nedenleri

	$\bar{X}$	SS	N
1. İşe alım için yapılan genel sınavlar adaletli uygulanmıyor	4.37	.93	102
2. Ülkemin yöneticileri iş sağlamada adaletsiz davranıyor	4.23	.97	103
3. Siyasi bağlantılarım olmadığından işsizim	3.57	1.27	101
4. Bugüne kadar sadece mesleğime yönelik iş aradım	3.25	1.33	101
5. Mesleğimin dışında da iş aradım, ancak bulamadım	2.80	1.34	102
6. Hayat adaletsiz olduğundan, birilerinin işsiz olması olağan kabul edilebilir	2.41	1.34	102
7. Sosyal ilişkilerim iş bulmam için yeterli değil	2.35	1.21	102

8. Mesleğimde kaliteli eğitim almadığımı düşünüyorum	2.24	.97	100
9. Mesleğimin dışında iş buldum, ancak çalışmadım	2.06	1.25	100
10. Siyasi görüşümden dolayı işe alınmadığımı düşünüyorum	1.84	1.12	101
11. İşe giriş için benden istenen yeterliğe sahip değilim	1.55	.61	103
12. Yaşam biçimimden dolayı işe alınmadığımı düşünüyorum	1.42	.74	100
13. Kişiliğimden dolayı işe alınmadığımı düşünüyorum	1.35	.73	100
14. Diğer	1.00	.00	14

Tablo 2'de görüldüğü gibi, katılımcıların atanamama ve işsiz olma nedeni olarak öncelikle 'işe alım için yapılan sınavların adaletli uygulanmamasını' ($\overline{X}$ =4.37) ve 'yöneticilerin iş sağlamada adaletsiz davranmasını' ($\overline{X}$ =4.23) belirtmektedir. Ayrıca 'siyasi bağlantılarının olmaması ($\overline{X}$ =3.57) ve 'bugüne kadar sadece mesleğine yönelik iş aramış olmak' ($\overline{X}$ =3.25) da öncelikli atanamama nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Veri toplama aracında yer alan 'diğer nedenler' bölümüne verilen cevaplar incelendiğinde ise şu cevaplara ulaşılmıştır:

1. "*KPSS sınavı yüzünden işsizim. KPSS'deki yolsuzluklar yüzünden, ülkenin politikaları yüzünden, eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirmek amacıyla eğitim vizyonlarını dar tutmaları yüzünden, eğitim fakülteleri hakkındaki önyargılar yüzünden başka bölümlerde yüksek lisans yapmamızın engellenmesi; mesleğim dışında farklı iki alanda iş aradım ve çalıştım*".
2. *"Kendimi kandırılmış hissediyorum. Yıllarca bir alana emek veriyorsunuz onunla bir yerlere ulaşmayı düşünürken bir Bakanın kendi dünyasında düşündüğü bir sistemle, altı yıl boyunca doğru dürüst bir atama yapılmadı. Utanmadan bir de çıkıp 'puanınız yetersiz' deniyor. Bir ülkede sıralamada 512. Oluyorsunuz, ama sana başarısız gözüyle bakılıyor. Şimdi böyle bir kurs açmışlar, her şeyimi bıraktım 15 saat yolculuk yaparak geldim. Hiçbir şey belli değil. Kurs bitecek ama ne olacağım yine belirsiz"* (Matematik öğretmeni, yaş 30, evli, mezuniyet yılı 2003, erkek).
3. "*Okuduğum alanda çalışmak istedim, özel sektör bu iş için uygun değil. Devlette atama çok az. Başka alanlara yönelmek zorunda bırakıldım. Ben yetersiz değilim, devlet yetersiz*". (Kimya öğretmeni, yaş 27, bekâr, mezuniyet yılı 2009, kadın).
4. *"Dershanelerde 6 yıl çalıştım. İşimde gayet iyi olduğumu düşünüyorum. Ancak evlenince özel sektör, özellikle hafta sonu çalışmak, zor geldi. Bu nedenle KPSS'ye çalıştım, 85 aldım, ancak halen atanamadım. Bari memur alayım dedim. Öğretmenliğe geçiş için bu kursu bir basamak olarak kullanmayı planlıyorum*". (Matematik öğretmeni, yaş 29, evli, mezuniyet yılı 2004, erkek).
5. "*Özel sektörde sömürülmektense işsiz kalmayı tercih ediyorum. Öğretmen olarak dershane, özel okul ve ücretli öğretmenlik yapmaktan çok yoruldum. Bundan dolayı KPSS puanımla (puanım 89) memur olarak atanmaya çalışacağım*" (Matematik öğretmeni, yaş 27, mezuniyet yılı 2007, kadın).
6. "Kamuda orantılı memur alınmıyor. Puanı çok yüksek olanlar (ben de dâhil) açıkta kalıyoruz. Fakat puanı çok düşük olanlar rahatlıkla atanabiliyor. Farklı alanlarda iş

bulmamı bölüm açısından zor" (Fen bilgisi öğretmeni, yaş 28, evli, mezuniyet yılı 2006, kadın).

Katılımcıların atanamama ve işsiz olma nedenlerine ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U Testi ile belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Cinsiyete Göre Atanamama/İşsiz Olma Nedenleri Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Nedenler	Cinsiyet	N	Sıra ortala ma	Sıra toplamı	U	P
1. Hayat adaletsiz olduğundan, birilerinin işsiz olması olağan kabul edilebilir	K	72	51.72	3724.00	1064	.903
	E	30	50.97	1529.00		
2. Ülkemin yöneticileri iş sağlamada adaletsiz davranıyor	K	74	55.29	4091.50	829.50 0	.051
	E	29	43.60	1264.50		
3. İşe alım için yapılan genel sınavlar adaletli uygulanmıyor*	K	73	57.94	4229.50	588.50 0	.000
	E	29	35.29	1023.50		
4. İşe giriş için benden istenen yeterliğe sahip değilim	K	73	49.51	3614.00	913.00	.137
	E	30	58.07	1742.00		
5. Mesleğimde kaliteli eğitim almadığımı düşünüyorum	K	71	48.18	3349.50	493.50 0	.060
	E	29	58.64	1700.50		
6. Siyasi bağlantılarım olmadığından işsizim	K	73	51.96	3793.00	952.00	.584
	E	28	48.50	1358.00		
7. Sosyal ilişkilerim iş bulmam için yeterli değil*	K	73	56.01	4089.00	729.00	.011
	E	29	40.14	1164.00		
8. Kişiliğimden dolayı işe alınmadığımı düşünüyorum	K	72	49.25	3546.00	918.00	.367
	E	28	53.71	1504.00		
9. Yaşam biçimimden dolayı işe alınmadığımı düşünüyorum	K	73	49.73	3630.00	929.00	.591
	E	27	52.59	1420.00		
10. Siyasi görüşümden dolayı işe alınmadığımı düşünüyorum	K	72	49.60	3771.50	943.50	.408
	E	29	54.47	1579.50		
11. Bugüne kadar sadece mesleğime yönelik iş aradım	K	72	53.24	3833.50	882.50	.215
	E	29	45.43	1317.50		
12. Mesleğimin dışında da iş aradım, ancak bulamadım	K	73	51.88	3787.50	1030.5 0	.832

	E	29	50.53	1465.50		
13. Mesleğimin dışında iş buldum, ancak çalışmadım	K	72	48.32	3479.00	851.00	.199
	E	28	56.11	1571.00		

p<.05

Tablo 3'te de görüldüğü gibi öğretmenlerin atanamama ve işsiz olma nedenlerine yönelik algılarında "İşe alım için yapılan genel sınavlar adaletli uygulanmıyor" (Madde 3; MWU=588.500, p= <.05) ve "Sosyal ilişkilerim iş bulmam için yeterli değil" (Madde 7; MWU=729.00, p= <.05) görüşünde cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre kadın katılımcılarda erkek katılımcılara göre daha fazla, "işe alım için yapılan genel sınavların adaletli uygulanmadığı" ve "sosyal ilişkilerinin iş bulmak için yeterli olmadığı" görüşü ortaya çıkmaktadır.

3.4.2.Aday Öğretmenlerin atanamama /işsiz olma nedeniyle yaşadıkları durumla başa çıkmada kullandıkları yöntemlere ilişkin bulgular

Aday öğretmenlerin atanamama /işsiz olma nedeniyle yaşadıkları durumla başa çıkma yöntemleri, katılımcıların ilgili bölüme verdiklerin cevapların ortalama değerlerine bakılarak elde edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Aday Öğretmenlerin İşsizlikle Başa Çıkma Yöntemleri

	$\bar{X}$	**SS**	**N**
1. Yeni bir beceri edinmek için, kurs vb giderek farklı bir alanda meslek edinmeyi denedim	3.96	1.06	103
2. Arkadaş(lar)ımla sıkıntımı paylaşarak rahatlamaya çalıştım	3.73	1.00	103
3. İşsiz oluşumla ilgili rahatsız edici sözler / imalar duyacağım kişilerle bir araya gelmekten kaçındım	3.60	1.14	103
4. Bir gün işin karşıma çıkacağını umarak hayatıma devam ettim	3.47	1.16	103
5. Daha kötü durumda da olabileceğimi düşünerek kendimi avuttum	3.13	1.15	102
6. Daha iyi hissedebilmek için spor yaptım	3.06	1.23	103
7. Daha iyi hissedebilmek için sanat gibi etkinliklerle ilgilendim	2.97	1.29	103
8. İşsiz oluşumdan dolayı duyduğum öfkeyi sık sık dışa vurdum	2.97	1.15	102
9. İş bulmama yardımcı olacak sosyal ilişkiler geliştirmeye çalıştım	2.96	1.23	103
10. Mesleğimin dışında işlerde çalıştım	2.62	1.43	103
11. Birçok kişinin işsiz olduğunu düşünerek durumumu kabullendim	2.48	1.09	103
12. Sosyal paylaşım sitelerinde sıkıntımı paylaşarak rahatladım	2.09	1.02	103
13. Yeterince iyi olmadığımı düşünerek kendimi suçladım	1.99	.89	103
14. Psikolojik yardım istedim	1.73	.92	103

15. İş bulmama yardımcı olacak siyasi ilişkiler geliştirmeye çalıştım	1.68	.76	102
16. Bana iyi bakacağını düşünerek, işi olan biri ile evlendim	1.52	1.04	103
17. İntihar etmeyi denedim	1.11	.48	103
18. Diğer	1.00	.00	9

Tablo 4'te de görüldüğü gibi, aday öğretmenlerin çoğu yeni bir beceri edinmek için, kurs vb giderek farklı bir alanda meslek edinmeyi denediğini (X=3.96); arkadaşlarıyla sıkıntısını paylaşarak rahatlamaya çalıştığını (X=3.72); işsiz oluşuyla ilgili rahatsız edici sözler duyacağı kişilerden kaçındığını (X=3.60); bir gün işin karşısına çıkacağını umarak hayatına devam ettiğini (X=3.47) belirtmiştir. Veri toplama aracında yer alan 'diğer nedenler' bölümüne verilen nitel cevaplar incelendiğinde ise şu cevaplara ulaşılmıştır:

1. "*İşsizlik bir süreçtir. Bazı insanlar bu süreci kısa sürede tamamlar.. Ama ümitsizliğe düşmemelidir. Bu dünya kocaman bir pasta, mutlaka herkes ondan hak ettiği dilimi alacaktır. Ülkemin şartları bellidir. İşsizlikte bu şartlar altında olması normaldir. Şu an karamsar bir şekilde değerlendirmek, hayat ve toplumdan soyutlanmak her şeyi daha da zorlaştırmaktan başka bir şeye yaramaz. Herkes geçmişte yaşadığı kavgaları bir kenara bırakmalıdır. Gün birlik ve beraberlik günüdür"* (Matematik öğretmeni, yaş 28, mezuniyet yılı 2007, erkek).
2. "*Gelecekten zaman zaman beklenti içine girmek bile saçma geliyor. İnsanların umutlarıyla bu kadar kolay oynandığı, hayatları adına karar vericilerin insanları mağdur etmediği bir ülkede yaşamak bazen çok sıkıcı geliyor*" (Türk dili edebiyatı öğretmeni, yaş 30, mezuniyet yılı 2006, erkek).
3. "*Dua etmekten başka yaptığım herhangi bir şey yok. Yoksa akli dengemi kaybedebilirim*" (Matematik öğretmeni, yaş 27, mezuniyet yılı 2007, kadın).
4. *"Kendimi şu kelimelerle avutuyorum 'mutluyum umutluyum"* (Kimya öğretmeni, yaş 24; mezuniyet yılı 2010, kadın).

Katılımcıların işsizlikle başa çıkma yöntemlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U Testi ile belirlenmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. İşsizlikle Başa Çıkma Yöntemlerinde Cinsiyete Göre Farklılık Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Nedenler	Cinsiyet	N	Sıra ortalama	Sıra toplamı	U	P
1. Arkadaş(lar)ımla sıkıntımı paylaşarak rahatlamaya çalıştım	K	74	53.01	3922.50	998.50	.562
	E	29	49.43	1433.50		
2. Sosyal paylaşım sitelerinde sıkıntımı paylaşarak rahatladım	K	74	55.78	3906.00	1015.00	.655
	E	29	50.00	150.00		
3. İş bulmama yardımcı olacak siyasi	K	73	53.14	3879.50	938.50	.329

ilişkiler geliştirmeye çalıştım	E	29	47.36	1373.50		
4. İş bulmama yardımcı olacak sosyal ilişkiler geliştirmeye çalıştım	K	74	52.18	3861.50	1059.50	.919
	E	29	51.53	1494.50		
5. Mesleğimin dışında işlerde çalıştım	K	74	48.74	3607.00	832.00	.068
	E	29	60.31	1749.00		
6. Yeni bir beceri edinmek için, kurs vb giderek farklı bir alanda meslek edinmeyi denedim	K	74	54.01	3996.50	924.50	.249
	E	29	46.88	1359.50		
7. Psikolojik yardım istedim	K	74	53.68	3972.00	949.00	.318
	E	29	47.72	1384.00		
8. İşsiz oluşumdan dolayı duyduğum öfkeyi sık sık dışa vurdum*	K	73	56.71	4140.00	678.00	.004
	E	29	38.38	1113.00		
9. Daha iyi hissedebilmek için spor yaptım	K	74	53.96	3993.00	928.00	.274
	E	29	47.00	1363.00		
10. Daha iyi hissedebilmek için sanat gibi etkinliklerle ilgilendim	K	74	54.74	4051.00	870.00	.128
	E	29	45.00	1305.00		
11. Birçok kişinin işsiz olduğunu düşünerek durumumu kabullendim	K	74	55.38	4098.00	823.00	.058
	E	29	43.38	1258.00		
12. Yeterince iyi olmadığımı düşünerek kendimi suçladım	K	74	51.58	3817.00	1042.00	.810
	E	29	53.07	1539.00		
13. Bir gün işin karşıma çıkacağını umarak hayatıma devam ettim	K	74	50.59	3743.50	968.50	.426
	E	29	55.60	1612.50		
14. Daha kötü durumda da olabileceğimi düşünerek kendimi avuttum	K	74	54.84	4058.50	788.50	.054
	E	28	42.66	1194.50		
15. İşsiz oluşumla ilgili rahatsız edici sözler / imalar duyacağım kişilerle bir araya gelmekten kaçındım*	K	74	56.74	4199.00	722.00	.008
	E	29	39.90	1157.00		
16. Bana iyi bakacağını düşünerek, işi olan biri ile evlendim	K	74	54.47	4031.00	890.00	.090
	E	29	45.69	1325.00		
17. İntihar etmeyi denedim*	K	74	49.86	3690.00	915.00	.008
	E	29	57.45	1666.00		

p<.05

Tablo 5'te görüldüğü gibi aday öğretmenlerin atanamama nedeniyle ortaya çıkan işsizlikle başa çıkmada "İşsiz oluşundan dolayı duyduğu öfkeyi sık sık dışa vurmada" (Madde 8; MWU=678.00, p= <.05); "İşsiz oluşuyla ilgili rahatsız edici sözler duyacağı kişilerle bir araya gelmekten kaçınmada" (Madde 15; MWU=722.00, p= <.05); "İntihar etmeyi denemede" (Madde 17; MWU=915.00, p= <.05) cinsiyete göre, .05 düzeyinde, anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre kadın aday öğretmenlerin erkek aday öğretmenlere göre daha fazla işsiz oluşundan dolayı duyduğu öfkeyi sık sık dışa vurduğu ve işsiz oluşuyla ilgili rahatsız edici sözler duyacağı kişilerle bir araya gelmekten kaçındığı; diğer yandan erkek katılımcıların kadınlardan daha fazla intihar etmeyi denediği ortaya çıkmıştır.

3.4.3. Aday öğretmenlerin katıldıkları programa ilişkin algılarına yönelik bulgular

Aday öğretmenlere, kendi meslekleri dışında, farklı bir mesleğe yönelik aldıkları kurs programının kendilerini yeni bir mesleğe hazır hissettirecek kadar yeterli bulup bulmadıkları sorulmuştur (Tablo 6).

Tablo 6. Uygulanan Programı Yeni Bir Meslek Edinmede Yeterli Buluyor Musunuz?

	f	%
Çok yeterli	6	5.8
Yeterli	53	51
Biraz yeterli	32	30.8
Pek yeterli değil	10	9.6
Hiç yeterli değil	3	2.9
Toplam	104	100

Tablo 6'da görüldüğü gibi, katılımcıların % 6'sı aldıkları kursun kendilerini yeni bir mesleğe hazırlamada çok yeterli olduğunu, % 51'i yeterli olduğunu, % 31'i biraz yeterli olduğunu belirtmiştir. Buna karşın öğretmenlerin % 10'u programı yeterli bulmadığını, % 3'ü ise hiç yeterli bulmadığını belirtmiştir.

3.4.4. Katılımcıların geleceğe yönelik mesleki planlarına yönelik algıları

Aday öğretmenlere katıldıkları bu programın sonucu işe yerleştikleri durumda geleceğe yönelik düşünceleri sorulmuştur (Tablo 7).

Tablo 7. Geleceğe İlişkin Planları

	f	%
İşe devam etmek	29	28.2
Terfi ederek işimde ilerlemek	52	50.5
Mesleğime uygun kuruma (okula) geçmek	18	17.5
Bilmiyorum	4	3.9

Toplam	103	100

Tablo 7'ye göre aday öğretmenlerin % 28'i atandığı yeni mesleğinde işine devam edeceğini; % 50'si terfi yolu ile işinde ilerlemeyi hedeflediğini; % 17'si kendi mesleğine uygun bir kuruma geçmek istediğini; % 4'ü ise belirgin bir düşüncesinin olmadığını belirtmiştir. Aday öğretmenlerin katıldıkları bu programın sonucu işe yerleştikleri durumda geleceğe yönelik düşüncelerinde cinsiyete göre fark olup olmadığına bakılmıştır (Tablo 8).

Tablo 8. Cinsiyete Göre Geleceğe İlişkin Planlar

	%		N
	Kadın	Erkek	
İşe devam etmek	69	31	29
Terfi ederek işimde ilerlemek	71	29	52
Mesleğime uygun kuruma (okula) geçmek	72	28	18
Bilmiyorum		-	4
Toplam	100		103

$X^2_{(3)}$=1.700, p=.637

Tablo 8'e göre işine devam etmek isteyenlerin % 69'unun kadın ve % 31'inin erkek olduğu; uygun bir kuruma geçmek isteyenlerin % 72'sinin kadın ve % 28'inin erkek olduğu ortaya çıkmaktadır.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, atanamayan aday öğretmenlerin atanamama ve işsiz olma nedenlerini ve atanamama sonucu işsiz olma durumu ile başa çıkmada kullandıkları yöntemleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla aday öğretmenlerin;

1. Atanamama ve işsiz olma nedenlerine ilişkin algıları ve bu algılarda cinsiyete göre farklılık durumu;
2. İşsiz kalmaları nedeniyle yaşadıkları durumla başa çıkmada kullandıkları yöntemler ve bu yöntemleri kullanmada cinsiyete göre farklılık durumu;
3. Katıldıkları meslek programına yönelik algıları;
4. Katıldıkları meslek programı sonunda yeni bir mesleğe başlamaları durumunda geleceğe yönelik mesleki planları sorgulanmıştır.

Bu bağlamda, araştırma için gereken veri, araştırmacının geliştirdiği anket ile elde edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmelerin çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca aday öğretmenlerin çoğu bekâr ve 30 yaş altındadır. Katılımcıların % 28'inin 2000-2005 yılları arasında mezun olması anlamlıdır. Aynı biçimde katılımcıların yarıdan çoğunun fen-edebiyat

fakültesi mezunu olması da manidardır. Bu sonuca göre, fen-edebiyat fakültesi mezunlarının ayrıca formasyon eğitimi almalarının, onları işsiz kalmadan koruyamadığı söylenebilir.

Aday öğretmenlerin atanamama ve işsiz olma nedenleri sorgulandığında; katılımcıların çoğunun işe yapılan genel sınavların ve yöneticilerin adaletli olmamasından ve siyasi bağlantılarının olmamasından dolayı atanamadığını düşündüğü ortaya çıkmaktadır. Bu sonuca göre, aday öğretmenlerin yöneticilere, adaletli olma konusunda, güvenmediği söylenebilir. Diğer yandan genel sınavlar adaletli uygulanmadığını düşünen öğretmenler arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Araştırma bulgularına göre sınavların adaletsiz olduğuna olan inanç, kadın aday öğretmenlerde, erkek aday öğretmenlere göre, daha fazladır. Aday öğretmenlerin atanamama nedeni olarak yöneticilerin ve sınav uygulayıcılarının adaletli olmadığını düşünmeleri anlamlıdır. Bu durum katılımcıların yöneticilerin adil olduğuna güvenmediklerini; torpil gibi siyasi bağlantıların atanmalarında rol oynadığını düşündüklerini göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre aday öğretmenlerin atanamama sonucu işsiz olmaları ile başa çıkmak için arkadaşlarıyla dertleştiği; atanamaması ile ilgili imalar duyacağı ortamlardan uzak durduğu; bir gün atanacağı ümidiyle hayatını sürdürdüğü ortaya çıkmaktadır. Aday öğretmenlerin atanamama sonucu işsiz olmaları ile başa çıkmada kullandıkları yöntemlerde cinsiyete göre farklılık ortaya çıkmaktadır. Buna göre kadın aday öğretmenler erkek aday öğretmenlerden daha fazla işsiz oluşundan dolayı duyduğu öfkeyi dışa vurduğu; işsiz oluşuyla ilgili rahatsız edici sözler duyacağım kişilerle bir araya gelmekten kaçındığı ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan, erkek aday öğretmenlerin kadın aday öğretmenlere göre daha fazla intihar etmeyi düşündükleri belirlenmiştir.

Aday öğretmenlerin yarıdan çoğu katıldıkları kursu yeni bir mesleğe hazırlanmada yeterli bulduğunu belirtmektedir. Benzer biçimde aday öğretmenlerin büyük çoğunluğu yeni mesleğinde atandığı durumda, kurs programı ile edindiği mesleğine devam edeceğini belirtmiştir. Katılımcıların ancak beşte biri atandığı durumda kendi mesleğine uygun bir kuruma geçmek istediğini belirtmiştir. Bu sonuca göre iki yorumda bulunulabilir. Birincisi, aday öğretmenler katıldıkları program aracılığı ile edindikleri mesleği ve mesleğin koşullarını kendilerine çok uygun bulmuş ve sevmiş olabilir. Diğer yandan, araştırma anketinin uygulandığı süreç içinde programa devam ettiklerinden, geleceğe ilişkin planlarını açıkça belirtmekten kaçınmış olabilirler. Bununla birlikte araştırma anketinin uygulanması öncesinde ve sonrasında katılımcılarla yapılan informal görüşmelerde, katılımcıların bir kısmı, edindikleri yeni mesleğin koşullarını çok sevdiklerini belirtirken; bir kısmı da gelecekte kendi branşında öğretmenlik yapmak istediğini ifade etmiştir. Diğer yandan, aday öğretmenlerin geleceğe yönelik düşüncelerinde, cinsiyet bakımından bir farklılık bulunmamıştır.

Aday öğretmenler hizmet öncesinde sadece öğretmen olmak için yetiştirilmektedir. Dolayısıyla mezun olduklarında başka bir alanda iş aramaları mümkün olmamaktadır. Çalışma hakkı, uluslararası belgeler arasında en geniş biçimde ele alınan maddedir. Örneğin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. Maddesinde *"Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, âdil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı* vardır" ifadesi yer alır. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin Türkiye tarafından 2005 yılında kabul edilen 6. Maddesinde "*1. Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar. 2.*

Bu Sözleşme'ye Taraf bir Devletin, bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirler, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir."; 7. Maddesinde de "*Bu Sözleşme'ye Taraf* Devletler, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederler." ifadeleri bulunmaktadır (http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr). Türkiye'nin, söz konusu sözleşmelere taraf olması nedeniyle, istihdam politika belirleyicilerinin, aday öğretmenlerin yetiştikleri alanlarda veya bu alanlara yakın alanlarda eğitimci olarak çalışmalarını sağlayıcı önlemler alması beklenmektedir. Bu bağlamda, eğitim fakültelerinin programlarının hazırlanmasında, 'yan dal programı' uygulamasının bütün fakültelerde etkili biçimde hayata geçirilmesi önerilmektedir. Yan dal uygulaması ile yetiştiği alanda / branşta iş bulamayan aday öğretmenin istihdam alanı eğitim aldığı yan dalına göre genişletilmiş olur.

Çalışma hakkı ilgili sözleşmeleri imzalayan Taraf Devletlere üç tür yükümlülük (saygı duyma, koruma ve yerine getirme yükümlülüğü) getirmektedir. Bu yükümlülüklerden "yerine getirme yükümlülüğü", Taraf Devletlere çalışma hakkının sağlanmasını, geliştirilmesini ve destek olma yükümlülüğünü verir. Taraf Devletler, çalışma hakkının tam anlamıyla hayata geçirilmesi için gereken yasamaya ait, idari ve yargısal tüm tedbirleri almalıdır. Bu bağlamda yeterli eğitim ve mesleki uzmanlık ile ilgili ulusal politikalar kabul edilmeli ve gençlerin iş olanaklarına erişimleri sağlanmalı ve desteklenmelidir (http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr). Söz konusu önlemlerin yanı sıra eğitim fakültelerinin programlarına kişisel gelişim ve girişimcilik gibi dersler eklenerek, aday öğretmenlere, gelecekte kişisel girişimde bulunmada kendilerine güven duymalarını sağlayacak bilgi ve beceri sağlanabilir. Bu dersler sayesinde vizyon oluşturan aday öğretmenler, kamu okulları dışında, özel okula, çeşitli eğitim kurumlarına, alanlarına yönelik sektörlerin eğitim birimlerine yönelebilirler. Ayrıca bu tür dersler sayesinde aday öğretmenler kendi eğitim kurumlarını açmaya yönelebilirler.

KAYNAKÇA

AKYÜZ, Y. (2013). Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000-M.S.2013. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

BAYRAM, G. (2009). Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara'da çalışan sözleşmeli ve ücretli Öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi: Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

ERDOĞMUŞ, N. (2011). "İş ve Meslek Danışmanlığı", (İş ve Meslek Danışmanları Derneği) İş ve Meslek Danışmanlığı. 1. Baskı, Ankara: Altan Özyurt Matbaacılık. 36-53

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI DERNEĞİ (2011). İş ve Meslek Danışmanlığı. 1. Baskı, Ankara: Altan Özyurt Matbaacılık.

KAVAK, Y., AYDIN, A., ALTUN, S.A. (2007). Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Fakülteleri (1982-2007) (Öğretmenin Üniversitede Yetiştirilmesinin Değerlendirilmesi). Ankara: Yükseköğretim Kurulu Yayını 2007-5.

MCCOURT, W. (2000). Pay and employment reform in developing and transitional societies. (Geneva: United Nations Research Institute for Social Development: Democracy, Governance and Human Rights Programme Paper No. 1).

MEB (2005) 2006 Mali Yılı Bütçesine İlişkin Rapor. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.

TOKER GÖKÇE, A. (2001). A Study on alternatively certified classroom teachers (ACTs) through the perceptions of ACTs principals and inspectors. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, ODTÜ: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

TOKER GÖKÇE, A. (2010). Alternatively certified elementary school teachers in Turkey. Procedia-Social and Behavioral Sciences. (2)2, 1064-1074.

ÜNAL, L.I. (2008) "Neoliberalizm, Esnek İstihdam ve Kadın Öğretmenler: Kavramsal Bir Çerçeve", Eğitim ve Bilim İşkolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi (Ed. Elif Akgül Ateş ve Handan Çağlayan) Ankara: Eğitim-Sen Yayınları. Temmuz. 97-106.

http://www.egitimbilgi.net;

http://www.hurriyetegitim.com

http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/Books/khuku/calisma_hakki/calisma_hakki.pdf

http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx

www.kamudan.com

www.memurum.biz/2011

www.ogretmenatama.com

http://siyaset.milliyet.com.tr

http://www.sabah.com.tr;

http://www.sausem.sakarya.edu.tr

www.yok.gov.tr